

國泰世華商業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

九十二年六月二十五日總經理核定 十月二十七日起施行

九十七年四月十六日總經理核定修訂

九十七年五月十四日總經理核定修訂

九十七年六月十日總經理核定修訂

九十八年二月六日總經理核定修訂

二零三年五月十六日總經理核定修訂

二零三年七月十四日總經理核定修訂

二零四年一月七日總經理核定修訂

二零四年八月十三日總經理核定修訂

二零五年九月十四日總經理核定修訂

二零六年六月九日總經理核定修訂

二零七年八月十四日總經理核定修訂

108年3月21日第15屆第11次董事會修訂規章名稱(108年4月11日授權由人力資源部(室)單位主管核定)

二零九年五月二十一日總經理核定修訂

一一二年一月五日總經理核定修訂

一一二年九月五日總經理核定修訂

權責單位：人力資源部

第一條 國泰世華商業銀行股份有限公司（以下簡稱本行）為提供所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項、勞動部頒布工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本要點。

第二條 本要點適用於所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

第三條 本要點所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別工作平等法：

1. 指所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）於執行職務時，任何人（含雇主、各級主管、員工、客戶...等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 雇主對所屬人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：除性侵害犯罪申訴程序以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教

育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第四條 本行應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員不受性騷擾之威脅。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。另針對所屬人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

第五條 本行定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫定期向全體員工佈達。

第六條 本行性騷擾申訴管道如下：

專線電話：(02)87226666分機8885

專用傳真：(02)87890171

專用電子信箱：8885@cathaybk.com.tw

專責處理單位：人力資源部

適用性別工作平等法之性騷擾行為人為雇主者，受僱者或求職者除依本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第七條 本行於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- (一) 保護被害人之權益及隱私。
- (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
- (三) 其他防治及改善措施。

第八條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應載明事項：

- (一) 申訴人之姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、服務、工作或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- (二) 有法定代理人者，其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (三) 有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。
- (四) 申訴之事實內容及可取得之相關證據。

(五) 申訴之年月日。

適用性騷擾防治法事件之申訴，申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。

本行依性別工作平等法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。

第九條 適用性騷擾防治法事件之申訴，其申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者，應不予受理。

前項不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知臺北市政府社會局。

同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查(含申復)完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

第十條 本行雖非行為人所屬單位，於接獲本要點第三條第(二)款之性騷擾申訴書時，仍應採取適當之緊急處理，並應於 7 日內將申訴書及相關資料移送臺北市政府社會局。

第十一條 本行設置「性騷擾申訴評議委員會」(以下簡稱性評會)，負責處理性騷擾申訴案件，以不公開方式召開會議。性評會置主任委員一名，由副總經理(含)以上職級主管擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員六人、執行秘書一人，委員因故無法參加會議，得請假或以書面委託其他同性別協理級以上主管代表出席會議並行使職權。由主任委員考量申訴人之性別、所屬單位，個案指定行內協理級以上主管擔任委員，委員性別比例應相當，其中與申訴人相同性別之委員人數不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。

第十二條 針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本行將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

第十三條 性評會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴，於送達性評會後即予結案備查；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

前項情形於性騷擾防治法事件之申訴，除經主管機關調解成立且撤回申訴者外，不在此限。

第十四條 性評會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議。

第十五條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本行並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第十六條 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二) 本人或其配偶、前配偶就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性評會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該性評會命其迴避。

第十七條 性評會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五) 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十八條 性評會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

第十九條 性評會對申訴案件應作成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該決議應以書面通知雙方當事人，若為本要點第三條第(二)款之性騷擾事件，應併送臺北市政府社會局，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一) 性別工作平等法之申復機制：

1. 於決議送達當事人之次日起 20 日內向性評會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
2. 提出申復應附具書面理由，由性評會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

(二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起 30 日內向臺北市政府社會局提出再申訴。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實者，本得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本行得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第二十一條 本行對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 本行不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第二十三條 本要點如有未盡事宜之處，依「性騷擾防治法」、「性別工作平等法」、「國泰世華商業銀行執行職務遭受不法侵害預防計畫」或內外部相關法規辦理。

第二十四條 本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。